

Transkribering:

Intervju med L4

Intervjuer: Hvilken stilling har du i dag?

L4: Jeg er direktør for marked og forretningsutvikling

Intervjuer: Hva er det med denne jobben som gjør at du trives?

L4: Ansvar og eierinteresse

Intervjuer: Hvilken utdanning har du tatt og hvor har du tatt den?

L4: Tatt utdanning i militæret, befalsskole, ingeniørvåpenet, og siviløkonomstudiet etter det.

Intervjuer: Den stillingen du har nå, hvordan fikk du denne?

L4: Telefonkontakt, via nettverk.

Intervjuer: Via en du anser som en sterk relasjon eller gjennom en svak relasjon?

L4: Nja, midt på tre kanskje. Jeg kjente han ikke så mye før, terje som ringte meg.

Intervjuer: Så dere har hatt kontakt tidligere?

L4: Ja.

Intervjuer: Har dere jobbet sammen tidligere også?

L4: Nei, aldri. Har kunde-leverandør forhold.

Intervjuer: Ja, så han hadde hørt om deg i forkant da?

L4: Ja, mhm.

Intervjuer: Han visste om hvem du var og hva du gjorde?

L4: Ja

Intervjuer: Hvilke jobbstillinger har du hatt og da innenfor hvilke bransjer?

L4: Jeg har hatt, skal vi se, tre jobber: under studietiden så startet jeg et eget selskap og solgte støvsugere, det var 1. Også begynte jeg som produksjef i 91 gjennom brynildgruppen, også hadde jeg 4 forskjellige stillinger der, produksjef, key account manager, salgssjef og daglig

leder. Slutta der i 2005 og begynte i europris, innenfor marked og konseptutvikling også har det gått kanskje litt mer med forretningsutvikling etter hvert da, ettersom at jeg har fått mer erfaring og kjenner bedriften ganske bra.

Intervjuer: her på Europris, hvordan foregår en ansettelsesprosess?

L4: Det er forskjellig, spørs hvilket nivå det er på. Er det en lagermedarbeider, så kan det være innleid til at man annonserer etter lagermedarbeidere. Vi leier inn også funksjonærer men også ansetter og kjører annonser og en intern prosess på hvor HR avdelingen tar en utsilings runde med en del kandidater og så er det finalekandidater som da blir intervjuet med avdelingsleder eller andre nøkkelpersoner

Intervjuer: Vil dere gjort noe annerledes hvis det var rettet mot nyutdannede studenter? Da etter en bachelor grad.

L4: Nja, det kan jo være interessant. Vi har begynt å diskutere i forhold til trainee stillinger, også vikariat innenfor trainee stillinger, men også fastansatt en trainee i fjor som vi håper skal gå gradene oppover, og det kommer vi til å ta inn person hvert år, rett fra utdanning.

Intervjuer: Benytter dere nettverk når denne prosessen skal igangsettes? Eller anbefalinger fra kolleger.

L4: Nei, ikke i den prosessen. Det er ren utlysning, fra riksmidier til lokalmedier på nett og sånne ting, hvor vi gjør det åpent for alle.

Intervjuer: Hva tenker du når du hører begrepet nettverk?

L4: Nettverk, det er relasjoner.

Intervjuer: Snakkes det mye om nettverk på din arbeidsplass?

L4: Ja, det gjør det. Det er viktig med nettverk i hele verdikjeden. En innkjøper er avhengig av et godt nettverk rundt i verden på aktuelle produsenter til aktuelle personer, som kan hjelpe til, også er det relasjoner også andre veien mot butikk og ansatte, og relasjoner mot kunde. Så det er det nettverket som er viktig å bygge i egentlig alle sammenhenger.

Intervjuer: anser du deg selv som en nettverksbygger ?

L4: Jeg har jo vært ansatt som Key Account Manager, som er en nøkkelkunderolle, så jeg har jo vært på begge sider av bordet, både mot kunder og nå hvor vi på en måte er kunde, så det nettverksrelasjonen er jo viktig. Og jeg føler at jeg er med å bidrar der.

Intervjuer: Hvilke assosiasjoner har du til det å bygge nettverk, eller har til nettverksbygging?

L4: Relasjoner?

Intervjuer: Nei assosiasjoner.

L4: nei, for meg så er det en viktig del av et arbeidsforhold og ikke bare i arbeid men også privat, å bygge relasjoner i et nettverk. Men så klart tror jeg det er mange som ser på det litt som negativt i forhold til at nettverksbygging i på en måte politikken og andre ting at det kanskje gjør at det er litt gråsoner her da. Men i arbeidslivet så tror jeg folk flest føler at det er en del av kulturen da.

Intervjuer: Kan du huske situasjoner der du har brukt nettverket ditt for å anskaffe deg en jobb?

L4: Nei, jeg har ikke aktivt brukt det, men det har blitt brukt andre veien da.

Intervjuer: Har du eksempler?

L4: nei, det er jobben jeg har nå, får en telefon som spør om jeg skal være med på noe morsomt. En reise, så utenat jeg har tatt kontakt, så blir det bare at man begynner å ta et møte og begynner å diskutere så materialiserer det seg. Men jeg har brukt det andre veien, i ansettelse på folk som kanskje du vet har gjort en god jobb i andre sammenhenger som jeg også kanskje har fått inn i intervjurunder og sånne ting, så vi bruker jo det nettverket selv om det kanskje er eksterne som hjelper oss, og gir vi noe input ut og tar en prat med han/henne og hører om det er muligheter.

Intervjuer: opplever du her i ditt arbeidsmiljø at det er noen former for fordommer ved det å bruke nettverk?

Intervjuer: Som i form av ansettelse.

L4: Nei, ikke fordommer, det er det ikke. Men så klart det kan være ansatte som kanskje har ambisjoner som kanskje føler seg litt forbigått hvis det ikke blir utlyst en stilling, selv om den personen kanskje ikke hadde fått jobben, men det kommer inn en som er litt på sidelinjen som får en jobb som kanskje kunne tenkt seg å søke på selv. Så kan det være at man føler litt på det. Men man gjør jo ikke det hvis man vet at man har interne som på en måte kan ta den rollen, da ville man jo kunne brukt nettverket sitt, da ville man jo gått direkte på de medarbeiderne som har et potensiale. Så jeg tror ikke utfallet hadde vært noe annerledes, men for noen så kan det være litt sårt.

Intervjuer: Media trekker jo ofte frem nettverk som et konkurransefortrinn, hva tenker du om dette?

L4: ja, klart jeg er enig i det. Skal du skille deg fra alle andre, konkurrenter eller andre så trenger du et bra nettverk for å kunne ligge det hestehodet foran andre. For å samle inn informasjon og vite mest mulig om markedet eller om hva som skjer, og på en måte ha den relasjonsutvekslingen der, det er viktig for at du skal ta de riktige beslutningene raskt nok i forhold til hvis det skjer endringer, som du kan fange opp.

Intervjuer: så du på en måte bekrefter at det er lurt som student å opparbeide seg et godt nettverk gjennom studietiden for å kunne, hvis du får fordeler av det senere?

L4: Ja, det er det. Det er nettverk, som kan bygges både via jobber man har i forhold til sosial omgang i forhold til engasjere seg i foreninger, på skolen, i studentopplegg, alt av relasjoner og det å på en måte vise et initiativ at man er litt på da, det er positivt når man søker en jobb. Har man to søkere som på papirene er likt, så er det ofte ”hvem er det som har pågangsmot, og har gjort en del andre ting vedsiden av studiene” er ofte med å vekke den kandidaten litt lenger frem enn en annen person som er litt mer tilbakeholden.

Intervjuer: så det er noe dere bevisst ser på, når dere ser CV'er og søknader som kommer om hva personen har gjort vedsiden av studietiden? I forhold til da å se på nettverket deres?

L4: Ja det er det. Det er viktig, samtidig så er det viktig at den personen i et intervju kan speile bedriftens kultur og verdier, så det er ikke alltid viktigst å ha de beste resultatene, hvis du som person ikke på en måte kan etterleve de verdiene som vi ønsker at vi skal være. Så det er jo mange elementer her som er viktige.

Intervjuer: Bortsett fra, eller vedsiden av det å bare ha gode karakterer da?

L4: Ja.

Intervjuer: Kan du fortelle litt om hva du selv gjør for å bevare ditt personlige nettverk?

L4: Ja, det blir ofte å ta kontakt med noen personer som man vet man kan ha noen gode samtaler med, men så klart tror jeg at man bruker mer tid på å bygge nettverk når man er ung, og er i starten av et arbeidsforhold. Etter hvert så jakter man ikke de nettverkene så mye som man gjorde tidligere. Nå går det kanskje mer på at man er med på konferanser. Det viktigste er at, hvis du vet at det der treffer du ganske mange andre som du kan ta noen smalltalks i gangene, i pausene og sånn, så er det liksom det viktigste. Det kan være sånne næringsforum eller andre seminarer som du sjekker ut hvem som kommer dit.

Intervjuer: kan du da tenke deg noen etiske problemer knyttet til bruk av nettverk?

L4: Ja, så klart man skal være forsiktig i forhold til, ja si at man er børsnotert eller jobber med sensitiv ting og at man sier ting litt for mye om forskjellige ting da. Det er jo flere selskaper som har blitt tatt i pris samarbeid osv. hvor de på en måte har hatt et nettverk og som egentlig ikke er lov, så det er noen grenser her som man skal overholde og være var på. Det er lett å gå over denne grensen kanskje på noen områder.

Intervjuer: men ser du noen etiske, eller om det er uetisk å ansette noen gjennom et nettverk?

L4: Nei, hvorfor det ?

Intervjuer: nei, med tanke på hvis de ikke er gode nok da. Men at du har en relasjon til den og blir anbefalt den på en måte.

L4: Et nettverk bruker du som en kanal, på lik måte som andre typer rekrutteringskanaler. Men du vurderer jo en person og en kandidat ut fra en total og ikke bare i forhold til nettverket. Men nettverket skal kun være med for å kanskje hjelpe en kandidat til å komme lengere opp på lista, men når han da først har kommet inn, så er det tre andre som også ikke har kommet inn i en, si en søkeprosess via et nettverk, så vil jo de bli behandlet på samme måte. Når du har kommet inn og skal ta den endelige avgjørelsen. Men hadde du kanskje ikke hatt det nettverket, si du hadde hatt litt dårligere karakterer enn de andre som på en måte har utvalgt da, så er man kanskje med å tar de inn til den samtalen for å sjekke ut om dette

passer. Så det er bare at man, et nettverk fra en utdannings ståsted når en er nyutdannet så er det med slik at du står kanskje lengere opp på lista i forhold til å bli kalt inn.

Intervjuer: Vi snakket litt i stad om på en måte ansettelsesprosessen, har det blitt ansatt en kandidat her gjennom nettverk?

L4: Nei ikke alene, men i forhold til hva jeg sa i stad så, kan det være at vi har kontaktet noen og oppfordret de til å søke eller til å komme inn og ta en prat for å se om det er noen mulighetsrom. Og hvis det da er det, blir det behandlet som en vanlig ansettelsesprosess. Så det er sjeldent at bare nettverk i seg selv er med på å skaffe en jobb, det kan være det at da kjenner man relasjonen og man vet hva en er ute etter, men kan ringe en person som da ofte har erfaring da. Da snakker vi om lang arbeidserfaring, da kan det være at et nettverk er godt nok til å ansette en. Fordi da har man så mye resultater å vise til, men som en nyutdannet, så er ikke nettverk i seg selv alene godt nok til å bli ansatt.

Intervjuer: nei, så det fordrer mer en litt kjappere vei evt.?

L4: Ja, men skal du bli daglig leder i et selskap og du har drevet fire andre selskaper med kjempe resultater, og du kjenner denne personen så trenger du jo ikke gå den normal-veien for å få rekruttert, eller få inn en sånn person i en ansettelse.

Intervjuer: hvilke fordeler eller ulemper mener du det kan være knyttet til å ansette gjennom da en relasjon ?

L4: Det er at du, i en relasjon så kjenner du som regel personen mer enn det du gjør med en som du ikke har en relasjon til, og det er ikke alltid du kanskje får ut all informasjon i en ansettelsesprosess, i de intervjufasene og referansesjekkene som man gjør, men at der har man enda flere referanser, på flere plan, enn akkurat den ansettelses kommunikasjonen du har i en slutfase. Så, sånn sett så er man ofte mer, jeg tror man kan være sikrere på, er kandidaten riktig, du har en bra relasjon, den personen kan vise til gode resultater, så er det mindre sannsynlig for at du ikke mislykkes da, i en ansettelse. Selv om du tror du har valgt den riktige personen, så er det ikke dermed sagt at det alltid fungerer. Men når du har den relasjonen så er det ofte lettere og at du har tatt noen mer riktige valg da.

Intervjuer: Så vil jeg gjerne at du ser for deg et scenario da i en ansettelsesprosess hvor du har to kandidater. Den ene kandidaten kan vise til veldig gode karakterer, men du har ikke noen kjennskap i det hele tatt til denne personen versus da en annen kandidat som har dårlige karakterer, gode, men ikke tett opp mot et A-snitt, men som du da har en god relasjon til, som du vet mye om fra før av. Hvordan ville du vurdert disse personene da i en ansettelsesprosess? Hvem hadde da vært mest attraktive for dere?

L4: det er vanskelig å svare på, men jeg tror at hvis du setter opp en T-konto på hver av de personene så er det noen plusser og minuser på begge to, og du ansetter jo ikke en person alene, du har jo ofte med deg flere som på en måte er med på å ta den avgjørelsen. Jeg tror det er viktig at man på en måte, si at man er tre stykk som kanskje skal vurdere en ansettelse til syvende og sist som har vært gjennom en ansettelsesprosess, så tror jeg summen hva de tre diskuterer seg frem til, blir det avgjørende. Og det er ikke dermed sagt at den med best karakter, den kan ha noen minuser på andre områder, som den andre har pluss på, så det blir jo på en måte en ”hvem har flest plusser”, og ”hvem kan matche vår kultur og våre verdier på en best måte”, det er det som er til syvende og sist det viktigste.

Intervjuer: Ja, så dere legger også stor vekt på at personen som skal bli ansatt passer inn i jobbkulturen?

L4: Ja. Og det er masse eksempler på ansettelse her hvor vi kanskje ikke har valgt den som er faglig eller teoretisk den beste kandidaten, men vi har valgt en som vi føler kanskje matcher kulturen vår på en bedre måte. Så er det en mindre risiko for at det ikke skal gå bra.

Intervjuer: har du ansatt en kandidat som noen innad i bedriften har gått god for?

L4: Ja, man gjør jo ikke det uten å informere de nærmeste og de nærmeste lederne på mitt nivå, at nå er de valgene gjort og begrunnelse på det, så de er jo informert om en ansettelse.

Intervjuer: men er det en kollega av deg som har sagt ”denne personen her tror jeg vil passe til denne stillingen”, og du da hadde på en måte vurdert den også vært enige i det valget?

L4: Jeg tror ikke jeg har vært borti det. Men på andre områder i selskapet så har det nok vært sånn, men da har man jo gått gjennom en ansettelsesprosess i forhold til hvordan vi gjør det. Så har det blitt til at den personen har blitt ansatt fordi at den har hatt en relasjon, men det er jo ikke på grunn av relasjonen, men på grunn av helheten.

Intervjuer: Men det er gjennom samme prosedyrer?

L4: Jaja, det er ingen som får en jobb her uten gått gjennom de intervjuene og de kravene vi har satt. Vi har rutiner for ansettelse og onboarding og offboarding, og alt som er, som alle skal gå gjennom.

Intervjuer: hvordan ivaretar og i varetar du relasjoner i din bekjentskapskrets som du mener kan være en nyttig for deg i fremtiden eller i nåværende jobbsammenheng?

L4: nei.. Alt for dårlig på det egentlig. Bedre før. Det blir mer tidlig at man gjør noe. Det er ikke noen baktanke bak at jeg kanta kontakte med dem, i forhold til at det skal gi meg noe profitt i fremtiden. Et er mer fordi man har en relasjon og man liker personen og man liker diskusjonen man ofte ha da. Det er viktigere enn at man ser på det at nå må jeg gjøre det fordi jeg kan ha egennytte av det frem tid. Det tenker jeg aldri.

Intervjuer: Mener du eventuelt at det kan være uetisk, de som bruker det på en måte..

L4: Nei, det er ikke uetisk, men så klart, det er jo, vi mennesker er forskjellige. Vi er.. tenker mer på seg selv, på sin karriere. Og, ja.. Karriere betyr mer for noen enn for andre, og de som er veldig, ambisiøse vil nok legge mer vekt på det. For egen verdi for fremtiden.

Intervjuer: men du mener ikke at det blir mer uetisk av den grunn, selv om de velger å gjøre det sånn.

L4: Nei, det er opp til hver enkelt det. En relasjon er ofte en uformell relasjon. Så ønsker du å fremstå, å få det nettverket rundt deg. Men det er ikke dermed sakt at den på andre siden har det samme bildet. Du kan også undergrave deg selv ved at du er for frempå, sånn at de som på en måte sitter i relasjonen og blir tatt kontakt med da, det er balansen ved at du kan tippe over, den er ganske stor. Det er mange jeg kjenner som på en måte er veldig opptatt av relasjonsbygging, men jeg ville aldri ansatt dem. Fordi at de blir for ambisiøse og for lite ydmyke osv. Så det er liksom en balanse her liksom.

Intervjuer: Hvor mener du den etiske grensen går ved å bruke nettverk i en ansettelses prosess?

L4: Nei.. det spørs. Nå er jeg vandt til vår måte å jobbe på, vi har liksom ikke.. Vi ansetter jo ikke noen bare på grunn av nettverksbygging så lenge man har alle de andre dimensjonen i en ansettelsesprosess med. Men.. Det må være innefor, kanskje visse områder hvor det kanskje er.. være opp til, man skal få egen profitt av det da. Hvis den som ansetter også da, i en

relasjon gjør det for egen vinning igjen, det blir liksom en grense der sånn begge veier da. Da kan de være uetisk..

Intervjuer: I hvilken grad mener du ansettelse gjennom nettverk er akseptert eller uakseptert i dagens samfunn?

L4: Det er akseptert det.

Intervjuer: Du har aldri hørt om tilfeller hvor det skjer?

L4: Aldri, aldri hørt om det.. Nei.

Intervjuer: Hvilke fordeler kan du tenke deg ved dette?

L4: Fordelen er at det er to deler. Fordel for den som er i, ønsker å få en ny jobb, vil komme lenger opp i utvelgelsesprosessen. På den andre siden så er det bedriften kanskje er mer trygge på at denne personen vil passe bedriften bedre enn en annen som kjenner bedriften mindre. Det er egentlig de to sidene.

Intervjuer: Så de kommer kanskje inn med en positiv holdning da, hvis du har en god relasjon til den?

L4: Ja.. men på en annen side så har man så klart.. Spørs helt hvordan relasjonen er også. Har man for tett. Har man et veldig vennskapelig relasjon, folk man kjenner, så er det ikke alltid like bra. For det at du vil alltid komme opp i konflikter, hvor det da kan bli vanskeligere å løse fordi man da har en, kanskje en.. Sosiale relasjon eller en mer personlig relasjon, så er ikke det bra det heller. Så det er viktig å skille mellom hvordan type relasjon er det.

Intervjuer: Om det er i jobbsammenheng eller det private

L4: ja.. ja. Og det er mange du kan kjenne som person som du ikke har den nære kontakten med. Og en annen person kan du liksom, du har ikke noe mer i timerelasjon, men du har en helt annerledes relasjon som kan være vanskeligere i jobbsammenheng.

Intervjuer: Så for dere så veier det sterkere å ha en, et godt relasjon fra et godt nettverk, enn fra det private.

L4: Private relasjoner er ikke det optimale.

Intervjuer: tror du folk som ivaretar og opprettholder sine relasjoner, har en fordel i en ansettelsesprosess fremfor de som ikke gjør det?

L4: Ja..

Intervjuer: På hvilken måte?

L4: Nei.. Det er egentlig det vi har snakket om under de minuttene vi har snakket. Så.. Det er jo.. Relasjoner er en del av det totale kriteriet for hvordan man velger en ny medarbeider. Og så klart jo mer du vet om personen jo mer.. Så er det bra. Men det er mest viktig for den personen som skal ha en jobb å ha den relasjonen. Ellers hadde dem ikke vært.. Da hadde dem kanskje blitt lagt i bunn av den søknadshaugen som du har. Så det er det å være litt frempå, men ikke for frempå. På de områdene er viktig. Og hvordan skulle deg ut. En søknad kan være.. Det er mange søknader som kan være ganske like. Men hvordan skulle dem, jo en av måtene å skille dem på er en type relasjon som er viktig. At du har hørt om personen, hørt at han har jobbet bra og.. gode på dem og dem områdene. Okei, da blir han vurdert på rett og galt. Det kan være at du legger vekk søknader på gode personer, men som ikke har klart å få frem alt.. Hva er det som egentlig er unikt med den personen

Intervjuer: Så det kan også være grunnen for at flere bedrifter velger å ansette gjennom nettverk, fordi du får et større og et litt klarer bilde av kandidaten?

L4: Mhm.. ja det gjør det.

Intervjuer: Tror du det kan være avgjørende for dagens studenter å være aktive nettverksbyggere i sin studietid – med tanke på jobb etter endt studie?

L4: Ja, det er det. Jeg tror det er viktig. To dimensjoner. Jeg tror det er viktig å bygge relasjonen blant studentene. Om noen år så møte du noen av de studentene igjen i andre sammenhenger som også kan være til hjelp eller i en videre karriere. Men også en relasjon mot... det er mange bedrifter som er rundt på skoler og på en måte selger seg. Det er viktig å kanskje være.. få den relasjonen gjøre seg tilgjengelig, ta noen diskusjoner, ikke bare det at man ... man kan lære av det og da. Når man skal ut i jobb senere, og det er en måte å ha en dialog og lære seg en god dialog, og lære bedrifter å kjenne som også kan hjelpe deg videre i arbeid. Så.. Jeg tror det er viktig uansett å ha relasjoner på alle nivåer. Både nedover, sideveis også oppover og ekstern og hele veien. Så.. det er... du bør liksom ha relasjon til gutta på gulvet også hvis du vil få dem til å yte maksimalt.

Intervjuer: hvor mener du grenser for etisk og uetisk nettverksbygging går?

L4: Nei.. vet ikke. Klarer ikke å se bilde på hvor.. Da må det være innenfor økonomiske vinning. At man gjør det på grunn av.. ikke økonomisk vinning for bedriften, men for en selv.

Intervjuer: Ja, hvis det ikke er gjensidig.?

L4: Ja, ja!

Intervjuer: Det må være gjensidighet inni bildet for at man skal føle at det er etisk?

L4: Ja, ja!

Intervjuer: Kan det bli uetisk, eller om du føler at det blir feil hvis en student har et ønske om en bedrift, som kontakter bedriften kun for egen vinning senere – men det er på ærlig grunnlag de vil jobbe der i utgangspunktet – er dette uetisk?

L4: Nei, det er ikke uetisk før det har kommet en sak som viser om det er det. Du klarer jo aldri se det i en.. Jeg klarer ikke se det i en relasjonsbygging, det er først... En uetisk sak eller handling vil jo skje i ettertid og det er ikke dermed sakt at det kommer av relasjon, det kan komme av andre grunner også.

Intervjuer: Ville du vært villig til å jobbe litt ekstra for å bevare en relasjon som du kunne dratt nytte av ved en senere anledning?

L4: Ja, hvis man hadde visst om hvilke fordel det hadde vært, så ville det ha vært det. Men det er ofte ikke lett å se i glasskule to år frem i tid, hvis jeg snakker og lager en relasjon, så ville jeg ha fått en fordel om to år.. Du klarer ikke å se den.

Intervjuer: Men hvis du har lyst til å få deg en ny jobb, også begynner du å få kontakt med han som ansetter, og utnytter det, for å da, at han kan ansette deg, hadde du gjort det?

L4: ja hvis du er på en måte.. Si at du ikke er tilfreds med den jobben du har, ønsker noe nytt og bruker det nettverket for å si at du er ledig på markedet, hvis du riktige markedene kommer, så er det helt.. det skjer jo daglig det. Hvor folk sender og åpner søknader og tar kontakt og.. det er liksom, det skal ikke, det må ikke ta for mye tid og ressurser av en.. Hvis det er mange som hadde ringt meg om sånne ting så blir det ikke håndtert på en ordentlig måte, du kan bli litt.. altså jeg kan bli litt.. topper sånne ting, fordi at det blir for mye. Men det.. men det er mange mennesker som har litt for høye ambisjoner i forhold til hva dem kanskje har både utdannelse og jobberfaring på. Så.. så det, hvis det er.. kjenner du en person

så er det litt annerledes å ta den praten, enn at det bare ringer inn en helt vilkårlig å skal prøve å selge seg inn. Det er liksom, det virker mot sin hensikt, kan det ofte gjøre, hvis du ikke på en måte stopper tidsnok.

Intervjuer: Tror du at svake relasjoner er mer verdsatte enn svake? Sterke er da nære venner og familie og svake relasjoner er bekjente eller en bekjent av en bekjent.

L4: Ja, i jobbsammenheng så er det de svake relasjonene som er de viktigste.

Intervjuer: Hva tenker du om å en relasjon kan påvirke en kandidat i en ansettelsesprosess? Enten negativt eller positivt?

L4: Nei, det er jo. Det er jo positivt. Ja. Det er litt inn på det vi har diskutert. Så..

Intervjuer: Føler du selv hvis du er på konferanser som du ser man er på for å bygge nettverk, hvis en kommer bort til deg for å spørre om hjelp, tips eller råd, og du gir dette, og du ved en senere anledning spør om det samme og dy føler at svarene du får er ikke like hjelpsomme som det dine var, hvordan påvirker dette relasjonen til den personen da?

L4: Det er en balanse på.. Så klart alle ønsker å få mer informasjon enn du ønsker å gi tilbake, men du må liksom.. det må matche hverandre sånn noenlunde for at du skal klare å opprettholde relasjon, ellers så blir det at den ene på en måte gjennomskuer den andre og den relasjonen ville ikke jeg ha. For denne ønsker for mye og jeg er på et annet nivå, så vil man bare kutte det ut, men hvis man føler seg frem at informasjon eller relasjonen er på det nivået begge føler er riktig, det er da det fungerer. Og hvis du hele tiden, i en relasjon, bare skal ha informasjon og ikke dele med deg så klarer du ikke det, du klarer å få litt mer informasjon første relasjonsmøte du har, men neste så skjer ikke det, for det at du blir gjennomskuet på det.

Intervjuer: Føler du da at det er uetisk av den andre personen?

L4: ikke uetisk. Men jeg synes at det er jo, den personen som da prøver få tak i for mye informasjon, eller skap en for sterk relasjon, det er den som taper på det. For til slutt så vil kanskje ikke den ha noen flere relasjoner hvis den bare går inn på gjør det på den måten. Det er sånn i det kortere perspektivet der å da så føler man at man har fått bygd mer enn den andre, men på det lengre perspektivet så er det mindre.

Intervjuer: Føler du at du har benyttet ditt nettverk for å komme dit du er jobbmisig i dag?

L4: Nei.. ikke benyttet nettverket, men nettverket har hjulpet meg til å få de jobbene jeg har. Men det er fordi at.. uten at jeg har hatt noen ønske eller, noen ambisjon med de jobbene mine, så er det relasjonene som har gjort at de har kontaktet meg. Men det er fordi, men det er ikke bare på grunn av relasjonen, men også i forhold til hva man kan vise til av resultater og hvordan man samarbeider med mennesker, det er helheten. Så sånn sett så har det gitt meg nytte i jobbene jeg har hatt. Uten at jeg har lagt opp til det.

Intervjuer: Noe av det nettverket du har i dag, stammer det fra studietiden?

L4: Nei.. ikke.. i de første årene etter studietiden så var det nok noen relasjoner rundt både med studenter og sånne ting. Men etter hvert så vannes sånne ting ut, du kommer inn på kanskje helt andre områder, og bygger opp nye nettverk. Et nettverk, det forandrer seg i forhold til hvordan du forandrer deg som person, eller hvordan du forandrer din jobbhverdag så trenger du nye relasjoner for å gjøre en bedre jobb. Så jeg tror det er viktig at man hele tiden tilpasser seg sitt ståsted i forhold til de relasjonene. Men det er ikke dermed sakt at relasjoner du hadde for 20 år siden kan plutselig bli tatt opp igjen fordi at du kjenner dem, men da har du kanskje kommet inn på et område og tenker på den personen og kanskje skulle tatt en prat der for å liksom lufte ting og sånt, så det mye lettere. Det ligger sånne perifert relasjoner et eller annet sted som du kan dra ut av skuffen hvis det er behov da. Men da må relasjonen ha vært bra på det tidspunktet du hadde relasjonen. Så det er viktig at man har vært ”duust” (?) da, at det ikke har vært konfliktsituasjoner i en relasjon.

Intervjuer: Har du noen øvrige taner om nettverk og nettverksbygging som du eventuelt vil dele med oss?

L4: Nja.. skal vi sj. Jeg tror uansett at relasjoner er en del av private, hverdagen og jobbhverdagen. Jeg tror det er viktig. Relasjoner er viktig i mange sammenhenger. Men skal bare være bevisst på hvor langt man kan gå i en nettverksbygging og en relasjon da, i forhold til hva.. begynner egeninteressen å bli for stor at det er motivet for å gå inn det, så tror jeg det kan være negativt. Men at man har det ubevisst, bygger relasjoner ubevisst på forskjellige områder om det er på privaten eller innafor et fagområde så er det viktig for din egen utvikling som du også kan dra.. kanskje få dratt utnytte av ved en senere anledning uten at du er bevisst på det da. Så.. men jeg tror nettverksbygging er viktig, og den relasjonsbyggingen er viktig i alle næringer. Du kan si bedrifter i dag er i utgangspunktet, produktene og tjenestene man selger er ofte like uansett hvem som leverer det. Det som på en måte vil kjennetegne en god eller dårlig bedrift da, om de tjener penger eller ikke, det er ofte mer på

hvordan kulturen hvordan menneskene jobber sammen, hvordan de får den positive spiralen til å funke, det mellommenneskelige tingene mot leverandørene og kunde, bygge det der sånn, det er det som blir forskjellen på gode og dårlige bedrifter.. For du, de fleste kan kjøpe det samme produktet for den samme prisen, så hvordan få mer ut av det.

Intervjuer: Som også speiler seg tilbake til det vi snakket om tidligere. Den dere intervjuer, med tanke på hvis de har et godt nettverk, så ser du at, vet du at de har vært flinke til å være sosiale med andre utenfor skolen i tillegg, som kanskje også kan dra med seg en del inn i jobben, gjennom nettverket sitt.

L4: Mhm, ja.

Intervjuer: Er det noe du har lyst til å tilføye som du ikke har blitt spurt om?

L4: Nei.. det er ganske spørsmål rundt emne her. Sikkert ting jeg ikke har tenkt på, som dere kanskje har fanget opp i andre intervjuer. Hvert fall den grense gangen mellom etisk og uetisk. Jeg har litt vanskeligere med den, sikkert andre som er mer klare på den. Men det er fordi at man selv ikke ha erfart det, og ser hvor grensen egentlig går. Men det kan være annerledes i andre næringer eller andre sammenhenger.

Intervjuer: For du har aldri opplevd at noen har brukt nettverk uetisk, sånn rundt deg?

L4: Nei.. ikke som jeg kan komme på

Intervjuer: Ikke deg selv heller?

L4: hehe..

Intervjuer: Er det noen spørsmål som har vært uklare eller som du vil har lyst til å gå gjennom på nytt?

L4: Nei, nei det er det ikke...